

Проблема лидерства - одна из самых обсуждаемых во всем мире. Соперничающие между собой школы экономики и отдельные гуру менеджмента, психологи и социологи не могут договориться о едином определении ведущих характеристик лидера в эпоху перемен и виртуализации бизнеса. Сходятся они, впрочем, в одном: для обществ с развитой экономикой материальные активы значат уже меньше, чем человеческий ресурс. Конечно, имеется в виду не дешевая рабочая сила, а талант, который и в лучшие времена был дефицитом. Между тем, хотите вы этого или нет, но корпоративная культура начинает формироваться сразу, если ваш бизнес превышает хотя бы две штатные единицы.

Делай, как я

В России далеко не все владельцы или руководители предприятий малого и среднего бизнеса четко понимают, что такое лидерство и чем отличается начальник от лидера. Актуальной проблемой в последнее время стал конфликт в отношениях собственников и наемных менеджеров. Для многих компаний этот конфликт заканчивается серьезным кризисом. Возможно, это неизбежно: как правило, сегодняшние собственники поднимали и формировали бизнес в начале 90-х годов, в определенных социальных, экономических и политических условиях. С тех пор рынок не стоял на месте, правила игры изменились несколько раз. А вот подход к управлению у многих собственников остался прежним. Некоторые бизнесмены приобрели позитивный опыт в начале 90-х и все еще пытаются его экстраполировать на сегодняшний и завтрашний день. В свою очередь, профессионализм наемного менеджмента в вопросах управления объективно выше.

Прежде чем задуматься, нужен ли вам лидер в компании, необходимо прояснить, что вы хотите получить? Если основная цель - обеспечить материальный достаток, то в какой-то момент будет лучше передать управление. Но, как показывает практика, желание уехать на Канары, курить бамбук и получать дивиденды в России заканчивается не всегда хорошо. Если предприниматель уходит от оперативного контроля, он рискует свой бизнес потерять. Для другой группы бизнесменов приоритетом являются не деньги, а самореализация, самоутверждение, создание социально значимого продукта. Но даже и этот фактор не говорит о том, что у всех есть лидерский потенциал. В чем же он заключается?

Главное отличие лидера от начальника в том, что у первого есть команда, и он умеет использовать ее потенциал. Начальник или владелец компании обладает полномочиями, административным ресурсом, но в его задачу не входит формирование корпоративной культуры. Есть три показателя успеха предприятия на рынке: бизнес-идея, команда и мотивация. Задача лидера - обеспечить мотивацию и создать команду. В этом смысле авторитеты преступного мира и эффективные топ-менеджеры ничем друг от друга не отличаются. Если начальник ставит задачу, диктует цели, не заботясь о точке зрения своих подчиненных, то лидер умеет поступаться собственным мнением, держит паузу, не подавляя никого своим авторитетом. Но, в то же время, командная работа и демократия

- совершенно разные вещи. Ответственность всегда лежит на лидере, и он это должен четко осознавать.

Сегодня довольно часто наемным лидером движет не погоня за рублем и не страх потерять работу. Его эффективность будет зависеть от уровня мотивации, веры в перспективы предприятия, ощущения собственной значимости. И, наконец, от еще одного важного фактора - чувства ценностного единства.

При этом лидер - вовсе не человек с высоким IQ и не самый лучший специалист в компании. У него есть другие достоинства: хорошо развитая интуиция и коммуникабельность. К примеру, сэр Ричард Бренсон, с грехом пополам закончивший среднюю школу, добился колоссального успеха во многом благодаря тому, что никогда не ограничивал своих контактов. Именно он известен тем, что дает свой телефон всем сотрудникам Virgin и просит звонить, как только возникает малейшая проблема или идея.

Продавцы надежды

Компаний-брендов, которые четко ассоциируются с фамилиями своих создателей, в России пока крайне мало. Тиньков, Солодов, Быстров, Лебедев, Коркунов, Довгань. По мнению В. А. Киселева, генерального директора консалтинговой компании «Шерп», столь малое число владельцев бизнеса, являющихся его лидерами, связано в первую очередь со спецификой российских условий: очень мало руководителей стремится к публичной засветке. В этом заинтересованы наемные менеджеры - лидеры, которые, чаще всего, активно тусуются и занимаются самопиаром. Именно наемный менеджер стремится сформировать на рынке труда собственный бренд. В такой ситуации реальные собственники или акционеры намеренно остаются в тени, делегируя часть своих полномочий доверенным лицам.

С другой стороны, по мнению того же Киселева, эффективных менеджеров единицы, и они переходят с предприятия на предприятие, из отрасли в отрасль, и равно успешно управляют и металлургическим заводом, и авиакомпанией. При таком раскладе вы как собственник должны быть готовы к тому, что лидер, уходя, скорее всего, заберет и свою команду.

Нежные русские

В западном деловом мире приняты «провидческие» заявления от лидеров бизнеса. Ингмар Кампрад из компании IKEA хочет делать «доступную мебель для обычного человека». Билл Гейтс поставил своей целью компьютерный ликбез. Эти «провидения» становятся основными лейтмотивами, дающими направления компании.

Русские лидеры фактически не прибегают к таким PR-ходам. «Менталитет русских отличается принципиальной нежностью. Мы очень чувствительны к манипуляциям и, в то же время, более прямолинейны. Поэтому наши владельцы компаний стараются обойти такие заявления, как заведомо непродуктивные», - говорит директор «Шерпа».

- Какие ошибки типичны для русского бизнесмена?

- Большинство русских начальников боятся окружать себя сильными личностями. А ведь опереться можно только на то, что способно сопротивляться. Во-вторых, команда профессионалов способна объединяться вокруг четкой системы целей, в формировании которой сама же и принимает участие. И здесь очень важно эту систему ценностей постоянно корректировать, в соответствии с ежедневным мониторингом рынка.

Газета «Бизнес»